

RECHTSPRAAK

werknemer/Hornbach Bouwmarkt (Nederland) BV

Bedrijfsleider Hornbach wordt niet onbillijk benadeeld door concurrentiebeding.

Werknemer vervult sinds 1 april 2010 de functie van bedrijfsleider voor de vestiging van Hornbach te Groningen. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen dat tot een jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst van toepassing is. Op 16 januari 2015 heeft werknemer zich, bij afwezigheid van de vestigingsmanager, ziek gemeld bij een collega-bedrijfsleider. De aard van de ziekte is bekend geworden op de werkvloer. Dit heeft er toe geleid dat werknemer zich op 30 januari 2015 opnieuw ziek heeft gemeld wegens spanningsklachten. Tijdens zijn ziekte heeft werknemer op 11 maart 2015 een baan als plaatsvervangend vestigingsmanager bij een nieuw te openen vestiging van Bauhaus Nederland C.V. te Groningen aangeboden gekregen. Werknemer vordert schorsing, dan wel vernietiging van het concurrentiebeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De meest verstrekkende stelling van werknemer is dat het non-concurrentiebeding nietig is, omdat daarin is opgenomen dat Hornbach bij overtreding van dat beding naast een boete ook een schadevergoeding kan vorderen. Hornbach heeft in deze procedure geen schadevergoeding gevorderd. Deze stelling wordt daarom gepasseerd. Tussen partijen is niet in geschil dat Hornbach en Bauhaus concurrenten van elkaar zijn en dat de vestiging van Bauhaus zich bevindt binnen 30 kilometer van de vestiging van Hornbach waar werknemer werkzaam is. Indien werknemer bij Bauhaus in dienst treedt, schendt hij dus het non-concurrentiebeding dat hij met Hornbach is overeengekomen. Volgens werknemer wordt hij onbillijk benadeeld door het non-concurrentiebeding. Hij heeft in dat verband onder meer aangevoerd dat Hornbach een drietal collega's niet heeft gehouden aan het non-concurrentiebeding en hen heeft toegestaan bij de vestiging van Bauhaus in Groningen in dienst te treden. Ter zitting heeft Hornbach echter onweersproken gesteld dat twee van die collega's afkomstig zijn van vestigingen van Hornbach die zich bevinden op meer dan 30 kilometer van de vestiging van Bauhaus in Groningen, en dat Hornbach het vertrek van de derde collega niet betreurt en diens contract door middel van een vaststellingsovereenkomst is beëindigd. Hornbach heeft daarmee vooralsnog voldoende aannemelijk gemaakt dat de situatie van werknemer niet vergelijkbaar is met de situatie waarin de drie collega's verkeerden. Ook heeft Hornbach vooralsnog voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer als lid van het managementteam toegang heeft tot concurrentiegevoelige informatie en dat zij

er een zwaarwegend belang bij heeft te voorkomen dat werknemer deze kennis zal delen met Bauhaus, nu hij in een soortgelijke functie bij Bauhaus in dienst wil treden. De stelling van werknemer dat hem de kans op promotie en een hoger salaris wordt onthouden indien hij niet bij Bauhaus in dienst kan treden wordt eveneens gepasseerd, omdat Hornbach hem dezelfde kansen en hetzelfde salaris heeft geboden. Daarmee resteert de stelling van werknemer dat hij geen vertrouwen meer heeft in Hornbach als werkgever, vanwege de opstelling van Hornbach tijdens en na zijn ziekte. Hornbach heeft excuses aangeboden voor de wijze waarop zij met de ziekmelding van werknemer is omgegaan. Dat deze excuses in de ogen van werknemer onvoldoende zijn maakt naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter nog niet dat zijn belangen zwaarder moeten wegen dan die van Hornbach. De belangenafweging valt in het nadeel van werknemer uit. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 30-04-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2015:2141

Zaaknummer: 3992450 VV EXPL 15-50

Rechters: R. Bootsma

Advocaten: M.C.J. Swart en B. Doull

Wetsartikelen: 7:653 BW